

## **ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА**

У вітчизняній юридичній практиці припинення трудового договору за угодою сторін (пункт перший статті 36 КЗпП України [1]) має досить обмежене застосування. Зазначена підстава переважно застосовується з метою уникнення звільнення працівників з ініціативи роботодавця та настання несприятливих наслідків для працівника, які викликані розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, а також виникнення, пов'язаних із цим трудових спорів. Чинне законодавство України про працю не містить юридично визначеної відповідної процедури та строків припинення трудового договору за угодою сторін, крім того, не передбачено також порядку оформлення документів, у яких закріплюється намір роботодавця або працівника припинити трудові правовідносини за даною підставою (повідомлення роботодавця, заяви працівника).

Відсутність документального оформлення угоди сторін може мати несприятливі наслідки для сторін трудового договору, а також ускладнює розгляд та вирішення індивідуальних трудових спорів. Саме ці обставини вимагають визначення у законодавстві України про працю процедури досягнення та оформлення домовленості сторін щодо припинення трудового договору.

Пропозиція про припинення трудового договору за угодою сторін може бути висловлена як працівником, так і роботодавцем.

Трудове законодавством не встановлено якою має бути форма зазначеної домовленості про припинення трудового договору на підставі пункту першого статті 36 КЗпП України. Відповідно до частини першої статті 24 КЗпП України трудо-

вий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Отже, і угода про припинення трудового договору за пунктом першим статті 36 КЗпП України може бути укладена у письмовій формі.

У п. 8 «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. [2] встановлено, що за домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за пунктом першим статті 36 КЗпП України (за угодою сторін) договір припиняється у строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді сторін трудового договору. Однак, у трудовому законодавстві зазначені гарантії відсутні, а положення закріплені у постановах Пленуму Верховного Суду України носять рекомендаційний характер та застосовуються винятково судами при розгляді та вирішенні трудових спорів.

Згідно з п. 8 зазначеної постанови сама по собі згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження про звільнення з роботи не означає, що трудовий договір припинено за пунктом першим статті 36 КЗпП України, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору.

Слід зазначити, що зміст домовленості про припинення трудового договору за угодою сторін законодавством також не визначено, а факт припинення трудових відносин за зазначеною підставою свідчить про те, що між роботодавцем та працівником досягнуто взаємної згоди про припинення трудового договору у визначений строк.

Таким чином, припинення трудового договору за угодою сторін на підставі пункту першого статті 36 КЗпП України можливе при досягненні домовленості між працівником і роботодавцем у будь-який час і у строк, визначений сторонами. Разом з тим, бажання однієї зі сторін трудового договору недостатньо для припинення трудових відносин за цією під-

ставою, а анулювання такої домовленості можливе лише за взаємним волевиявленням працівника і роботодавця.

Аналізуючи законодавство Республіки Польща, яке регулює порядок припинення трудового договору, варто зазначити, що у пункті першому параграфу першого статті 30 Трудового кодексу Республіки Польща [3] передбачено можливість припинення трудового договору за угодою сторін. Проте, як і у законодавстві України, тут відсутній законодавчо визначений порядок та строки припинення трудових відносин за даною підставою.

Припинення трудового договору за угодою сторін в Республіці Польща має більш несприятливі наслідки.

Так, відповідно до статті 37 ТК Республіки Польща припинення трудового договору за угодою сторін виключає, наприклад, можливість використання працівником додаткових днів для пошуку підходящої роботи.

Те, яким чином працівник припинив трудовий договір з роботодавцем також впливає на його право на отримання допомоги по безробіттю. Відповідно до пункту другого частини другої статті 75 Закону Республіки Польщі «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці» [4] якщо трудовий договір припиняється в результаті припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, колишній співробітник отримає допомогу протягом 7 днів з моменту реєстрації в бюро з працевлаштування.

У разі припинення трудового договору за угодою сторін, працівник втрачає це право і може отримати допомогу по безробіттю тільки через 90 днів після реєстрації. Винятком з цього правила є випадок, коли угода сторін про припинення трудового договору була пов'язана з банкрутством, ліквідацією підприємства.

Хоча в законодавстві про працю Республіки Польща не передбачена процедура припинення трудового договору за угодою сторін, судовою практикою вироблено деякі правила

щодо припинення трудового договору за зазначеною підставою, які є, свого роду, також гарантіями трудових прав працівників.

По-перше, не може існувати будь-яких юридичних перешкод для припинення трудового договору за угодою сторін (рішення Верховного Суду Республіки Польща від 04.11.2004 р.) [5].

По-друге, припинення трудового договору за угодою сторін не виключає можливості припинення трудового договору до закінчення визначеного строку в разі виникнення обставин, які зумовлюють негайне його розірвання за рішенням роботодавця (ст. 52 і ст. 53 ТК Республіки Польща) або з ініціативи працівника (ст. 55 ТК Республіки Польща) (рішення Верховного Суду Республіки Польща від 15.12.2000 р.) [6].

По-третє, працівник, який уклав з роботодавцем угоду про припинення трудового договору з виплатою відшкодування, не може на підставі ст. 88 Цивільного кодексу Республіки Польща [7] (вчинення правочину під впливом помилки або погрози) ухилитися від юридичних наслідків угоди за винятком частини, що стосується розміру відшкодування (постанова Верховного Суду Республіки Польща від 24.09.2004 р.) [8].

У статті 82 проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК України) від 28.12.2014 р. (у редакції від 20.05.2015 р.) [9] передбачено право на розірвання трудового договору в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем. Проте проект ТК України також не визначає умов, строки та процедуру припинення трудових відносин за зазначеною підставою.

На підставі вищевикладеного, вважаємо за доцільне, з урахування позитивної практики Республіки Польща, у проекті ТК України конкретизувати порядок припинення трудового договору за угодою сторін в окремій статті, визначивши

процедуру припинення трудового договору, форму та зміст домовленості сторін трудового договору, строки повідомлення сторін, а також деталізувати особливості припинення трудового договору за угодою сторін окремих категорій працівників.

### **Література:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49. – Ст. 12.
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141.
4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001.
5. Wyrok SN z 4 listopada 2004 r., I PK 653/03; Monitor Prawniczy 2004/23 str. 1062; OSNP 2005/14, poz. 204.
6. Wyrok SN z 15 grudnia 2000 r. I PKN 162/2000; Monitor Prawniczy 2003/8 str. 372, OSNAPiUS 2002/17, poz. 405.
7. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny. Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93.
8. Uchwała z 24 września 2004 r. II PZP 8/2004; Monitor Prawniczy 2006/11 str. 607, OSNP 2005/13, poz. 183.
9. Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

*ЛІНЬ Чан Бін*

## **ПРИНЦИПИ РІВНОСТІ СТОРІН ТА СВОБОДИ ДОГОВОРУ У ДОГОВІРНОМУ ПРАВІ КНР**

Як зазначив Пітман Б. Поттер (Pitman B. Potter), напруженість китайських економічних реформ та ідеологічної боротьби, спрямованих на розвиток ринкової економіки, у найбільшому ступені проявилася у договірному праві [1, р. 190]. Еволюція договірного права у постмаоїстському КНР є досить точним відображенням розвитку політико-економічної системи та реформування бюрократичних владних структур.